

Národný inšpektorát práce  
**PRAVIDLÁ DOBREJ PRAXE BOZP**

S podporou:



Európska agentúra  
pre bezpečnosť  
a ochranu zdravia pri práci

## **Zamestnávanie mladistvých**

Inšpekcia práce všetkým zamestnávateľským subjektom



Národný inšpektorát práce vydáva „Pravidlá dobrej praxe bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci“ ako návod vyjadrujúci odborný názor orgánov inšpekcie práce, v zmysle zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Dáva návod ako:

- dosiahnuť riešenia, ktoré spĺňajú požiadavky právnych predpisov, s dôrazom na bezpečnosť a ochranu zdravia mladistvých,
- zaistiť bezpečnosť a ochranu zdravia mladistvých s cieľom predchádzať pracovným úrazom a iným rizikám ohrozenia ich života a zdravia,
- vytvárať priaznivé pracovné podmienky s ohľadom na všetky aspekty súvisiace s prácou mladistvých a ich bezpečným zaradením sa do pracovného procesu.

Publikácia vychádza v rámci edície „**Pravidlá dobrej praxe BOZP**“ za podpory Európskej agentúry pre Bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci so sídlom v španielskom Bilbao. Má slúžiť ako praktická pomôcka najmä zamestnávateľom zamestnávajúcim mladistvých zamestnancov, zástupcom zamestnancov, mladistvým zamestnancom, školám pripravujúcim mladistvých na budúce povolanie ako aj tým, ktorí prvý raz nastupujú do pracovného pomeru po ukončení štúdia. Je zameraná na plnenie jednotlivých právnych ustanovení v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a pracovnoprávných vzťahov. Zásady obsiahnuté v publikácii sú v praxi presadzované prostredníctvom inšpektorátov práce ako aj orgánmi na ochranu zdravia.

Copyright: Národný inšpektorát práce, Masarykova 10, 041 33 Košice

Túto príručku alebo ktorúkoľvek jej časť je dovolené reprodukovat' a rozširovať len so súhlasom NIP Košice.

Autor: Ing. Laurencia Jančurová, NIP Košice

Grafická úprava: Košice

Tlač: Košice

Náklad: 2000 ks ( nepredajné)

ISBN:

## Obsah

Úvod .....	4
Zdravotné špecifiká pri zamestnávaní mladistvých .....	5
Pracovná úrazovosť mladistvých a mladých ľudí /štatistické údaje za roky 1996-2005 vo vekovej kategórii 18- 30 rokov v Slovenskej republike / .....	6
<b>Základné ustanovenia platnej legislatívy vo vzťahu k zamestnávaniu mladistvých</b>	
➤ Zákon č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov / Zákonník práce/, výňatky týkajúce sa zamestnávania mladistvých .....	7
<b>Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci</b>	
➤ Zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, výňatky .....	11
– všeobecné zásady prevencie § 5	
– všeobecné povinnosti zamestnávateľa § 6	
– oboznamovanie a informovanie zamestnancov § 7	
➤ Zákon č. 126/2006 Z. z. o verejnom zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov .....	14
➤ Nariadenie vlády SR č. 281/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri ručnej manipulácii s bremenami .....	15
➤ Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 286/2004 Z. z., ktorým sa ustanovuje zoznam prác a pracovísk ktoré sú zakázané mladistvým zamestnancom a ktorým sa ustanovujú niektoré povinnosti zamestnávateľov pri zamestnávaní mladistvých zamestnancov, príloha č. 1). .....	17
➤ Zákon 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov .....	23
<b>Prehľad ďalších právnych predpisov súvisiacich s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci .....</b>	<b>26</b>
<b>Adresár .....</b>	<b>27</b>

# Úvod

Vážení zamestnávateľa,

Dostáva sa Vám do rúk brožúrka ktorá je venovaná bezpečnému štartu mladistvých do pracovného procesu. S prácou mladistvých sa stretávame či už sa jedná o odbornú prípravu potrebnú na dosiahnutie vzdelania, brigádnicú prácu študentov alebo prácu v pracovnom pomere pred dovŕšením 18 roku veku.

Mladiství, ale aj mladí zamestnanci, nastupujúci prvýkrát do pracovného pomeru po ukončení štúdia, nemajú ešte dostatok skúseností, nemali možnosť získať bezpečné pracovné návyky a ak nie sú náležite zaškolení, nevedomujú si možné ohrozenia a riziká. Potrebujú odbornú radu, informácie a dohľad, ako aj vhodné, bezpečné a zdravé pracovné miesta. Je Vašou povinnosťou poznať zákonné požiadavky pri zamestnávaní mladistvých, aby ste ich nevystavili zbytočnému riziku, neohrozili ich zdravý vývoj a vedeli zabezpečiť pre túto vekovú kategóriu vhodné pracovisko.

Získanie bezpečných pracovných návykov mladistvých zamestnancov a mladých ľudí nastupujúcich po ukončení štúdia do pracovného procesu bude na prospech Vám zamestnávateľom i Vaším budúcim zamestnancom. Predkladaná publikácia má za cieľ pomôcť Vám lepšie sa zorientovať v právnych predpisoch dotýkajúcich sa pracovných podmienok zamestnancov, s dôrazom na zamestnávanie mladistvých.





## Zdravotné špecifiká pri zamestnávaní mladistvých

Vo vekovej kategórii do veku 18 rokov prebieha celý rad telesných a psychických zmien. Mladiství sú v štádiu vývoja organizmu, kedy nadmerná fyzická a psychická záťaž môže mať nepriaznivý vplyv na ich ďalší vývoj. Pri nadmernej fyzickej záťaži by mohlo dôjsť k deformácii kostí, hlavne chrbtice, zmene kardiovaskulárneho systému ako i nervového systému. Vzhľadom k tomu mladiství nemôžu vykonávať nadmernú, jednostrannú a dlhodobo organizmus zaťažujúcu prácu. Nie je pre nich vhodná ani monotónna práca, a to z dôvodu lability nervového systému a straty pozornosti. Neprimeraná pracovná poloha, manipulácia s nadmernými bremenami môžu deformovať chrbticu, ktorej vývoj ešte nie je zavŕšený. U mladých ľudí sa vo zvýšenej miere a hlavne v noci vylučujú hormóny pôsobiace na rast. Preto je pre túto vekovú kategóriu potrebný výdatný spánok, preto je nočná práca mladistvých zakázaná. Nadčasová práca je z dôvodu vývoja organizmu ako komplexu nevhodná a legislatívou taktiež zakázaná.

Vzhľadom na uvedené skutočnosti musia byť pri zamestnávaní mladistvých zamestnancov rešpektované príslušné ustanovenia Zákonníka práce a Nariadenia vlády, zakazujúce mladistvým zamestnancov určité druhy prác, ktoré sú pre nich fyzicky neprimerané alebo škodia ich organizmu, alebo sú so zreteľom k anatomickým, fyziologickým a psychickým zvláštnostiam pre mladistvých neprimerané, nebezpečné alebo škodlivé.

## Pracovná úrazovosť mladistvých a mladých ľudí

/ štatistické údaje za roky 1996-2005 vo vekovej kategórii 18 - 30 rokov v Slovenskej republike /

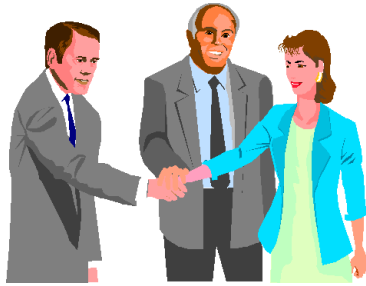
Podľa zistení Európskej únie je pracovnými úrazmi ohrozených takmer 58 miliónov ľudí vo veku od 18 do 24 rokov. Vyššia rizikovosť tejto vekovej kategórie je zdôvodňovaná hlavne nedostatkom pracovných skúseností a nedostatočným oboznámením mladistvých s predpismi BOZP, ako aj nerešpektovaním zásad bezpečnej práce zo strany ich zamestnávateľov.



Zo štatistických výkazov Slovenskej republiky vyberáme nasledovné údaje:

Delenie pracovných úrazov podľa Vyhľ. č. 111/75 Zb.	Celkový počet pracovných úrazov za roky 1996-2005	Vek do 18 rokov - počet pracovných úrazov	Vek od 18 rokov do 30 rokov – počet pracovných úrazov
Smrteľné	1 111	6	216
Ťažké	2 453	19	628
Ostatné	162 159	1 418	51 832

Aj keď zamestnanosť tejto vekovej kategórie v posledných rokoch klesá a primerane tomuto trendu klesá aj počet pracovných úrazov, treba si uvedomiť, že za každým z týchto čísel sa skrýva osud mladého človeka, na ktorom „nevydarený“ štart do pracovného života mohol zanechať celoživotné nepriaznivé následky, prípadne ho pripravil o život. Pokúsme sa spoločnými silami znížiť rizikovosť tejto vekovej skupiny prísnyh dodržiavaním zásad BOZP, na ktoré Vás chceme upozorniť v nasledovnom texte.



## **Základné ustanovenia platnej legislatívy vo vzťahu k zamestnávaniu mladistvých**

Základným právnym predpisom, upravujúcim pracovnoprávne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancom je

### **Zákon č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov - Zákonník práce**

Vyberáme najdôležitejšie ustanovenia týkajúce sa zamestnávania mladistvých:



#### **Čl. 7.**

Mladiství majú právo na prípravu na povolanie a zabezpečenie pracovných podmienok umožňujúcich rozvoj ich telesných a duševných schopností.

#### **§ 40**

(3) Mladistvý zamestnanec je zamestnanec mladší ako 18 rokov.

#### **§ 41 Predzmluvné vzťahy**

(3) Zamestnávateľ môže uzatvoriť pracovnú zmluvu s mladistvým iba po predchádzajúcom lekárskom vyšetrení mladistvého.

(4) Na uzatvorenie pracovnej zmluvy s mladistvým je zamestnávateľ povinný vyžiadať si vyjadrenie jeho zákonného zástupcu.

#### **§ 53 Uzatvorenie pracovnej zmluvy so žiakom učilišťa**

Citovaný § bližšie určuje povinnosti zamestnávateľa, pre ktorého sa žiak pripravuje na povolanie.

## § 69

(2) Mladistvý zamestnanec môže okamžite skončiť pracovný pomer aj vtedy, ak nemôže vykonávať prácu bez ohrozenia svojej morálky.

## § 85 Pracovný čas

(7) Mladistvý zamestnanec mladší ako 16 rokov má pracovný čas najviac 30 hodín týždenne, aj keď pracuje pre viacerých zamestnávateľov. Mladistvý zamestnanec starší ako 16 rokov má pracovný čas najviac 37 a 1/2 hodiny týždenne, aj keď pracuje pre viacerých zamestnávateľov. Pracovný čas mladistvého zamestnanca nesmie v priebehu 24 hodín presiahnuť osem hodín.

## § 91 Prestávky v práci

(1) Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín, prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. Mladistvému zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako štyri a 1/2 hodiny, je zamestnávateľ povinný poskytnúť prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút.



## § 171

(1) Zamestnávateľ je povinný utvárať priaznivé podmienky na všestranný rozvoj telesných a duševných schopností mladistvých zamestnancov aj osobitnou úpravou ich pracovných podmienok. Pri riešení dôležitých otázok týkajúcich sa mladistvých zamestnávateľ úzko spolupracuje so zákonnými zástupcami mladistvých.

(2) Zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu mladistvých zamestnancov, ktorých zamestnáva v pracovnom pomere. Evidencia obsahuje aj dátum narodenia mladistvých zamestnancov.

## § 172

Výpoveď daná mladistvému zamestnancovi i okamžité skončenie pracovného pomeru s mladistvým zamestnancom zo strany zamestnávateľa sa musia dať na vedomie aj jeho zákonnému zástupcovi.



Ak pracovný pomer skončí mladistvý zamestnanec výpoveďou, okamžitým skončením pracovného pomeru, v skúšobnej dobe alebo ak sa má jeho pracovný pomer skončiť dohodou, je zamestnávateľ povinný vyžiadať si vyjadrenie zákonného zástupcu.

### § 173

Zamestnávateľ môže zamestnávať mladistvých zamestnancov len prácami, ktoré sú primerané ich fyzickému a rozumovému rozvoju, neohrozujú ich mravnosť, a poskytuje im pri práci zvýšenú starostlivosť. To isté platí aj pre školy a občianske združenia podľa osobitného predpisu, ak v rámci svojej účasti na výchove mládeže organizujú práce mladistvých.

### § 174

(1) Zamestnávateľ nesmie zamestnávať mladistvých zamestnancov prácou nadčas, nočnou prácou a nesmie im nariadiť alebo s nimi dohodnúť pracovnú pohotovosť. Výnimočne môžu mladiství zamestnanci starší ako 16 rokov vykonávať nočnú prácu nepresahujúcu jednu hodinu, ak je to potrebné na ich výchovu na povolanie. Nočná práca mladistvého zamestnanca musí bezprostredne nadväzovať na jeho prácu pripadajúcu podľa rozvrhu pracovných zmien na denný čas.

(2) Zamestnávateľ nemôže používať taký spôsob odmeňovania práce, ktorý by viedol pri zvyšovaní pracovných výkonov k ohrozeniu bezpečnosti a zdravia mladistvých zamestnancov.

(3) Ak zamestnávateľ nesmie zamestnávať mladistvého zamestnanca prácou, na ktorú získal kvalifikáciu, pretože jej výkon mladistvým zamestnancom zakázaný alebo preto, že podľa lekárskeho posudku ohrozuje jeho zdravie, zamestnávateľ je povinný dovtedy, kým bude mladistvý zamestnanec môcť túto prácu vykonávať, poskytnúť mu inú primeranú prácu zodpovedajúcu pokiaľ možno jeho kvalifikácii.

### § 175 Práce zakázané mladistvým

(1) Mladistvý zamestnanec nesmie byť zamestnávaný prácami pod zemou pri ťažbe nerastov alebo pri razení tunelov a štôlní.

(2) Mladistvý zamestnanec nesmie byť zamestnávaný prácami, ktoré so zreteľom na anatomické, fyziologické a psychické zvláštnosti v tomto veku sú pre neho neprimerané, nebezpečné alebo jeho zdraviu škodlivé.

(3) Zoznamy prác a pracovísk, ktoré sú zakázané mladistvým zamestnancom, ustanoví nariadenie vlády.

*/Nariadenie vlády č. 286/2004 Z. z. /*

(4) Zamestnávateľ nesmie zamestnávať mladistvých zamestnancov ani prácami, pri ktorých sú vystavení zvýšenému nebezpečenstvu úrazu alebo pri ktorých výkone by mohli vážne ohroziť bezpečnosť a zdravie spolu zamestnancov alebo iných osôb.

### **§ 176 Lekárske vyšetrenie**

(1) Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť, aby mladistvý zamestnanec bol vyšetrený lekárom

a) pred preradením na inú prácu,

b) pravidelne, podľa potreby najmenej raz za rok, ak osobitný predpis neustanovuje inak.



(2) Mladistvý zamestnanec je povinný podrobiť sa určeným lekárskeým vyšetreniam.

(3) Pri ukladaní pracovných úloh mladistvému zamestnancovi sa zamestnávateľ riadi aj lekárskeým posudkami.

### **§ 227 Dohoda o brigádnickej práci študentov**

(1) Dohodu o brigádnickej práci študentov môže zamestnávateľ uzatvoriť s fyzickou osobou, ktorá má štatút študenta, aj keď predpokladaný rozsah nepresahuje 100 hodín v kalendárnom roku.

(2) Na základe dohody o brigádnickej práci študentov nemožno vykonávať prácu v rozsahu prekračujúcom v priemere polovicu určeného týždenného pracovného času. Do tohto rozsahu sa nezapočítava čas pracovnej pohotovosti, za ktorú zamestnancovi nepatrí odmena, a pracovná pohotovosť doma.

(3) Dodržiavanie dohodnutého a najviac prípustného rozsahu pracovného času podľa odseku 2 sa posudzuje za celú dobu, na ktorú bola dohoda uzatvorená, najdlhšie však za 12 mesiacov.

## § 228

(1) Dohodu o brigádnickej práci študentov je zamestnávateľ povinný uzatvoriť písomne, inak je neplatná. V dohode musí byť uvedené: dohodnutá práca, dohodnutá odmena za vykonanú prácu, dohodnutý rozsah pracovného času a doba, na ktorú sa dohoda uzatvára. Jedno vyhotovenie dohody o brigádnickej práci študentov je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi.



(2) Dohoda o brigádnickej práci študentov sa uzatvára na určitú dobu, prípadne na neurčitý čas. V dohode možno dohodnúť spôsob jej zrušenia. Neoddeliteľnou súčasťou dohody je potvrdenie štatútu študenta podľa uvedenej dohody. Okamžité zrušenie dohody možno dohodnúť len pre prípady, v ktorých možno okamžite skončiť pracovný pomer. Ak spôsob skončenia pracovného pomeru nevyplýva priamo z uzatvorenej dohody, možno ju zrušiť dohodou účastníkov k dohodnutému dňu a jednostranne len výpoveďou bez uvedenia dôvodu s 15-dennou výpoveďnou dobou, ktorá sa začína dňom, v ktorom bola písomná výpoveď doručená.

## Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

### Zákon č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci

Účinnosť: 1. 7. 2006, výňatky



### § 5 Všeobecné zásady prevencie

(1) Zamestnávateľ je povinný uplatňovať všeobecné zásady prevencie pri vykonávaní opatrení nevyhnutných na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci vrátane zabezpečovania informácií, vzdelávania a organizácie práce a prostriedkov.

(2) Všeobecné zásady prevencie sú

a) vylúčenie nebezpečenstva a z neho vyplývajúceho rizika,

b) posudzovanie rizika, ktoré nemožno vylúčiť, najmä pri výbere a počas používania pracovných prostriedkov, materiálov, látok a pracovných postupov,

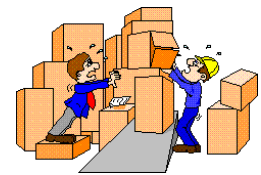
c) vykonávanie opatrení na odstránenie nebezpečenstiev v mieste ich vzniku,

d) uprednostňovanie kolektívnych ochranných opatrení pred individuálnymi ochrannými opatreniami,

e) nahrádzanie prác, pri ktorých je riziko poškodenia zdravia, bezpečnými prácami alebo prácami, pri ktorých je menšie riziko poškodenia zdravia,

f) **prispôsobovanie práce schopnostiam zamestnanca** a technickému pokroku,

g) **zohľadňovanie ľudských schopností, vlastností a možností** najmä pri navrhovaní pracoviska, výbere pracovného prostriedku, pracovných postupov a výrobných postupov s cieľom vylúčiť alebo zmierniť účinky škodlivých faktorov práce, namáhavej práce a jednotvárnej práce na zdravie zamestnanca,



h) plánovanie a vykonávanie politiky prevencie zavádzaním bezpečných pracovných prostriedkov, technológií a metód organizácie práce, skvalitňovaním pracovných podmienok s ohľadom na faktory pracovného prostredia a prostredníctvom sociálnych opatrení,

i) vydávanie pokynov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

## § 6 Všeobecné povinnosti zamestnávateľa

(1) Zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je povinný

písm. c)

zistiťovať nebezpečenstvá a ohrozenia, posudzovať riziko a vypracovať písomný dokument o posúdení rizika pri všetkých činnostiach vykonávaných zamestnancami,

písm. e)

zabezpečovať, aby chemické faktory, fyzikálne faktory, biologické faktory, faktory ovplyvňujúce psychickú pracovnú záťaž a sociálne faktory neohrozovali bezpečnosť a zdravie zamestnancov,

písm. m) bod 3

vypracovať a podľa potreby aktualizovať vlastný **zoznam prác a pracovísk zakázaných mladistvým zamestnancom,**

písm. o)

**zaradovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti a na ich vek,** kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť podľa právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a nedovoliť, aby vykonávali práce, ktoré nezodpovedajú ich zdravotnému stavu a schopnostiam a na ktoré nemajú vek, kvalifikačné predpoklady a doklad o odbornej spôsobilosti podľa právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,

písm. p)

zabezpečiť posudzovanie individuálnych fyzických schopností zamestnanca pri ručnej manipulácii s bremenami,

písm. r) 3. bod :

dbať na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci u

- osobitných skupín zamestnancov, predovšetkým vo vzťahu k špecifickým nebezpečenstvám, ktoré osobitne ovplyvňujú ich bezpečnosť a zdravie

(2) Na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci prostredníctvom osobných ochranných pracovných prostriedkov je zamestnávateľ povinný

a) vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a z pracovného prostredia,

b) bezplatne poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, potrebné účinné osobné ochranné pracovné prostriedky a viesť evidenciu o ich poskytnutí,



## § 7 Oboznamovanie a informovanie zamestnancov

(1) Zamestnávateľ je povinný pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca

a) s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, 10) so zásadami bezpečnej práce, zásadami ochrany zdravia pri práci, zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť,

**Zamestnávateľ je povinný oboznámiť** mladistvých zamestnancov so **zoznamom prác a pracovísk** podľa § 6 ods. 1 písm. m) bod. 3.

## Zákon č. 126/2006 Z. z. o verejnom zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov



Zákon ustanovuje systém ochrany, podpory a rozvoja zdravia, upravuje faktory životného a pracovného prostredia. Je základným všeobecne záväzným predpisom upravujúcim ochranu zdravia pri práci. Vstúpil do platnosti 1. júna 2006 a zrušil zákon č. 272/1994 Z. z. o ochrane zdravia ľudí v znení neskorších predpisov vrátane 18 vykonávacích predpisov k nemu.

*Výňatky poukazujúce sa na povinnosti vo vzťahu k zamestnávaniu mladistvých:*

### § 19 Zdravie pri práci

(1) Zamestnávateľ je povinný

b) zabezpečiť opatrenia, ktoré znížia expozíciu zamestnancov a obyvateľov fyzikálnym, chemickým, biologickým a iným faktorom práce a pracovného prostredia na úroveň limitov,

c) zabezpečiť pre svojich zamestnancov **lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci,**

j) **vytvárať** zamestnancom a **mladistvým pri príprave na budúce povolanie podmienky** podporujúce zdravie.

(2) Lekárska preventívna prehliadka vo vzťahu k práci sa vykonáva

- a) pred nástupom do práce,
- b) v súvislosti s výkonom práce,
- c) pred zmenou pracovného zaradenia,
- d) pri skončení pracovného pomeru.

- **lekársku preventívnu prehliadku** vo vzťahu k práci **u mladistvých pred nástupom do práce** vykonáva lekár so špecializáciou v špecializačnom odbore všeobecná starostlivosť o deti a dorast.

## § 23 Fyzická, psychická a senzorická záťaž pri práci

ods. 1 písm. e) :

Zamestnávateľ je v ochrane zdravia pri práci pred nadmernou fyzickou záťažou povinný **dodržiavať smerné hmotnostné hodnoty pri manipulácii s bremenami**, ako aj požiadavky uvedené v osobitnom predpise ( nariadenie vlády č. 281/2006 Z. z.)

### **Nariadenie vlády SR č. 281/2006 Z.z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri ručnej manipulácii s bremenami**

*/ výňatok vzťahujúci sa na mladistvých/*



§ 5 V záujme odstránenia alebo zníženia účinkov ručnej manipulácie s bremenami na zdravie zamestnancov je zamestnávateľ povinný pred jej začatím

- a) posúdiť riziko / § 6 ods. 1 písm. c) zákona č. 124/2006 Z.z./ pri každom druhu ručnej manipulácie s bremenami so zohľadnením faktorov uvedených v prílohe č. 1 a smerných hmotnostných hodnôt uvedených v prílohe č.2 ,

- b) vykonať príslušné opatrenia, najmä so zreteľom na fyzickú námahu, vlastnosti pracovného prostredia a požiadavky na činnosť uvedené v prílohe č.1,
- c) zabezpečiť zdravotný dohľad / § 6 ods. 1 písm. q) a § 26 zákona č. 124/2006 Z.z.) ktorým je posúdenie zdravotnej spôsobilosti zamestnancov na ručnú manipuláciu s bremenami so zohľadnením individuálnych rizikových faktorov uvedených v prílohe č. 3 a smerných hmotnostných hodnôt uvedených v prílohe č. 2.

## § 6 Informovanie a školenie zamestnancov

Zamestnávateľ je povinný

- b) zabezpečiť školenie a zácvik zamestnancov v súlade s osobitným predpisom / § 7 zákona č. 124/2006 Z.z. / o správnej manipulácii s bremenom a o rizikách poškodenia zdravia, ktoré vyplývajú z nesprávnej manipulácie s bremenom s proihľadnutím na faktory uvedené v prílohách č. 1 a 3.

### Smerné hmotnostné hodnoty na zdvíhanie a prenášanie bremien pre mladistvých v základnej polohe postojačky

Vek	Maximálna hmotnosť ručne zdvíhaných a prenášaných bremien		Dĺžka vertikálnej dráhy bremena	Maximálny počet zdvihov za minútu	
	Chlapci <sup>2</sup>	Dievčatá <sup>2</sup>		Chlapci <sup>2</sup>	Dievčatá <sup>2</sup>
17 – 18 r.	20 kg <sup>3</sup>	15 kg <sup>3</sup>	podlaha – zápästie zápästie – plece	5 4	5 4
16 – 18 r.	15 kg <sup>3</sup>	10 kg <sup>3</sup>	podlaha – zápästie zápästie – plece podlaha – plece	6 6 3	7 7 4
všetky vekové skupiny	10 kg <sup>3</sup>	5 kg <sup>3</sup>	podlaha – zápästie podlaha – plece podlaha – nad plece zápästie – plece zápästie – nad plece plece – nad plece	8 6 4 8 6 4	8 6 4 8 6 4



- 1) Pri práci v sede nesmie byť hmotnosť bremena väčšia ako 5 kg
- 2) Pri manipulácii s bremenami u mladistvých sa v spolupráci s príslušným lekárom prihliada na individuálny telesný vývoj a zdravotný stav najmä u jedincov, kde telesný vývoj nezodpovedá ich biologickému veku.
- 3) Bremená s hmotnosťou 15-20 kg u chlapcov a 10-15 kg u dievčat možno zdvíhať nepretržite počas 10 minút, bremená s hmotnosťou 10-15 kg u chlapcov a 5-10 kg u dievčat počas 15 minút. Prestávky medzi časovými úsekmi na zdvíhanie bremien nesmú byť kratšie ako 10, resp. 15 minút.

## **Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 286/2004 Z. z.,**

**ktorým sa ustanovuje zoznam prác a pracovísk  
ktoré sú zakázané mladistvým zamestnancom a ktorým sa  
ustanovujú niektoré povinnosti zamestnávateľov pri  
zamestnávaní mladistvých zamestnancov.**



Týmto nariadením vlády sa transformuje Smernica Rady 94/33/ES z 22. júna 1994 o ochrane mladých ľudí pri práci.

Podľa Nariadenia vlády je zamestnávateľ povinný pri všetkých prácach a na pracoviskách spojených so špecifickým rizikom z vystavenia mladistvého zamestnanca škodlivému pôsobeniu fyzikálnych, chemických, biologických faktorov, vplyvov a procesov posúdiť, vyhodnotiť všetky riziká pre jeho bezpečnosť a zdravie a na základe odborného posúdenia príslušného lekára o zdravotnej spôsobilosti mladistvého zamestnanca rozhodnúť o prijatí potrebných opatrení.

### § 3

(1) Zamestnávateľ je povinný pri všetkých prácach a na pracoviskách spojených so špecifickým rizikom z vystavenia mladistvého zamestnanca škodlivému pôsobeniu fyzikálnych, chemických, biologických faktorov, vplyvov a procesov posúdiť, vyhodnotiť všetky riziká pre jeho bezpečnosť a zdravie a na základe odborného posúdenia príslušného lekára o zdravotnej spôsobilosti mladistvého zamestnanca rozhodnúť o prijatí potrebných opatrení.

(2) Zamestnávateľ plní povinnosti podľa odseku 1 pred zaradením mladistvého zamestnanca na prácu a pri podstatnej zmene pracovných podmienok, pričom osobitne zohľadní najmä :

- a) vybavenie a usporiadanie pracoviska alebo pracovného miesta,
- b) charakter, stupeň a trvanie vystavenia fyzikálnym, biologickým a chemickým faktorom a vplyvom,
- c) druh, rozsah a spôsob používania pracovných prostriedkov, strojov, zariadení, látok a materiálov,
- d) usporiadanie pracovných procesov, postupov a organizáciu práce,
- e) úroveň jeho odbornej prípravy a výučby.

(3) Zamestnávateľ nesmie pridelovať mladistvému zamestnancovi prácu, ak by :

- a) objektívne presahovala jeho fyzické a psychické schopnosti,
- b) bol vystavený škodlivému pôsobeniu nebezpečných chemických látok a nebezpečných chemických prípravkov, napríklad jedovatých, karcinogénnych, mutagénnych, ktoré môžu spôsobiť genetické poškodenie, poškodenie nenarodeného dieťaťa, ohrozenie jeho budúceho reprodukčného vývoja alebo ktoré môžu mať iný chronický vplyv na jeho zdravie,
- c) bol vystavený škodlivému žiareniu,
- d) existovalo riziko, o ktorom možno predpokladať, že ho mladistvý zamestnanec nedokáže rozpoznať alebo sa mu vyhnúť, pretože nevenuje dostatočnú pozornosť bezpečnosti pri práci alebo nemá dostatočné skúsenosti alebo odbornú prípravu,
- e) bol vystavený nadmernej záťaži chladom alebo teplom,
- f) bol vystavený nadmernému hluku alebo vibráciám.

(4) Mladistvý zamestnanec môže vykonávať práce podľa odseku 3 s výnimkou prác s karcinogénnymi a mutagénnymi faktormi, ak ide o

práce, ktoré sú nevyhnutné z hľadiska jeho odbornej prípravy, a ak je zabezpečená dostatočná ochrana jeho zdravia

a) potrebnou teoretickou prípravou v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,

b) sústavným odborným dozorom pri práci,

c) vhodnou organizáciou režimu práce a

d) inými opatreniami, napríklad používaním osobných ochranných pracovných prostriedkov, obmedzením práce na dobu nevyhnutnú na získanie potrebných skúseností a správnych pracovných návykov.

#### § 4

Zamestnávateľ informuje mladistvého zamestnanca a zástupcov zamestnancov o výsledkoch posúdenia rizika a o všetkých opatreniach, ktoré prijme na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

#### **Príloha 1)**

#### **Zoznam prác a pracovísk, ktoré sú zakázané mladistvým zamestnancom**

Práce a pracoviská

1.1 so škodlivými fyzikálnymi faktormi a ich vplyvmi, najmä práce

a) pri činnostiach vedúcich k ožiareniu ionizujúcim žiarením,

b) pri ktorých sú mladiství zamestnanci vystavení zvýšenému atmosférickému tlaku o viac ako 20 kPa oproti okolitému atmosférickému tlaku, napríklad v tlakových nádržiach a pri potápaní, alebo zníženému atmosférickému tlaku, prípadne významnému zvýšeniu vnútropľúcneho tlaku,

c) pod zemou pri ťažbe nerastov alebo pri razení tunelov a štôlní,

d) spojené so zvýšenou záťažou podporno-pohybového ústrojenstva a nadväzných systémov a funkcií organizmu pri zdvíhaní a prenášaní bremien, ktoré prekračujú smerné hmotnostné hodnoty, 1)

e) vykonávané dlhšie ako 4 hodiny za zmenu postojacky bez možnosti zmeny základnej pracovnej polohy alebo práce s významným obmedzením pohyblivosti a zmeny polohy trupu a končatín v priebehu zmeny,

f) vykonávané vo fyzicky náročných a nevhodných pracovných polohách, ako práca v hlbokom predklone, v kľaku, v podrepe, poležiačky, vo vypnutom postoji na špičkách nôh, s rukami nad hlavou, pri pootočenom trupe viac ako o 60 stupňov. Zákaz sa netýka prác, pri ktorých uvedené pracovné polohy tela a jeho častí sa v priebehu pracovnej zmeny vyskytujú ojedinele a krátkodobo a sú nevyhnutné v rámci odbornej výučby a prípravy na povolanie a taktiež prípravy na profesiu, kde fyzicky náročné a extrémne polohy tela sú neoddeliteľnou súčasťou výkonu povolania, napríklad pri profesii umelecký tanec, artistika,

g) na pracoviskách s nadmernou záťažou chladom a teplom,

1. kde časovo vážená celozmenová priemerná teplota guľového teplomeru prekračuje 28 stupňov C,

2. v trvaní viac ako 4 hodiny za zmenu na pracoviskách, kde je teplota z technologických dôvodov udržiavaná na hodnote nižšej ako 5 stupňov C a v súhrne v trvaní viac ako 1 hodinu za zmenu pri teplotách nižších ako -5 stupňov C. Práca v uvedenom povolenom časovom rozsahu musí byť kompenzovaná účinnými ochrannými opatreniami na zabezpečenie fyziologickej termoregulácie mladistvého zamestnanca, najmä vhodným pracovným oblečením, primeraným temperovaním priechodných a odpočinkových priestorov, v prípade potreby zabezpečením teplých nápojov a stravy,

3. pri striedaní veľkých teplotných rozdielov v pracovnom prostredí, ak sa toto striedanie uskutočňuje v intervaloch kratších ako 30 minút a ak nie sú zabezpečené účinné náhradné a doplňujúce opatrenia umožňujúce fyziologickú termoreguláciu mladistvých zamestnancov, najmä vhodné pracovné oblečenie, úprava režimu práce a oddychu, pitný režim, primerané tepelno-vlhkostné podmienky v priechodných a odpočinkových priestoroch,

4. v prostredí so zdrojmi sálavého tepla na mladistvého zamestnanca, kde intenzita sálania na pracovnom mieste pri pôsobení sálavého tepla na hlavu prekračuje 150 W/m<sup>2</sup>,

5. v prostredí s relatívnou vlhkosťou vzduchu prekračujúcou 80%,

h) s koncentráciou kyslíka v ovzduší nižšou ako 20% objemových,

i) na pracoviskách s hlukom, kde sú prekračované najvyššie prípustné hodnoty hluku na pracovných miestach ustanovené osobitným predpisom. 2) Pri zabezpečení náhradných ochranných opatrení, napríklad používaní účinných osobných ochranných pracovných prostriedkov, nesmie práca v takomto prostredí prekračovať 4 hodiny za zmenu a musí byť prerušovaná nevyhnutnými prestávkami,

j) pri ktorých sú prekračované najvyššie prípustné hodnoty vibrácií prenášaných na ruky, celé telo a miestne ustanovené osobitným predpisom. 2) Ak je vykonávanie takýchto prác nevyhnutné z dôvodu odbornej výučby a prípravy na povolanie, musí byť vystavenie vibráciám obmedzené časovo na najnižšiu možnú mieru a súčasne musia byť vykonané opatrenia na zníženie vplyvu faktorov zvyšujúcich negatívny účinok vibrácií, napríklad chladu, vlhkosti alebo statickej záťaže,

k) s neionizujúcim žiarením, keď sú prekročené najvyššie prípustné hodnoty elektromagnetického žiarenia a elektromagnetických polí s frekvenciami 3 000 GHz a nižšími ustanovené osobitným predpisom 3) pre obyvateľstvo,

1.2 so škodlivými biologickými faktormi a ich vplyvmi klasifikovanými v skupinách 3 a 4 uvedených v osobitnom predpise, 4)

1.3 so škodlivými chemickými faktormi a ich vplyvmi, najmä práce

a) s nebezpečnými chemickými látkami a nebezpečnými chemickými prípravkami klasifikovanými ako jedovaté látky a prípravky (T), veľmi jedovaté látky a prípravky (Tx), žieravé látky a prípravky (C) a výbušné látky a prípravky (E) uvedené v osobitnom predpise, 5)

b) s nebezpečnými chemickými látkami a nebezpečnými chemickými prípravkami klasifikovanými ako škodlivé látky a prípravky (Xn) uvedené v osobitnom predpise 5) a označené jedným alebo viacerými ďalej uvedenými označeniami špecifického rizika upozorňujúcimi na ich nebezpečné vlastnosti:

1. nebezpečenstvo veľmi vážnych ireverzibilných účinkov, označené ako R39,
2. možnosť karcinogénneho účinku, označené ako R 40,
3. môže spôsobiť senzibilizáciu pri vdýchnutí, označené ako R 42,
4. môže spôsobiť senzibilizáciu pri kontakte s pokožkou, označené ako R 43,

5. môže spôsobiť rakovinu, označené ako R 45,
6. môže spôsobiť genetické poškodenie, označené ako R 46,
7. nebezpečenstvo vážneho poškodenia zdravia v dôsledku dlhodobej expozície, označené ako R 48,
8. môže poškodiť plodnosť, označené ako R 60,
9. môže ohroziť poškodenie nenarodeného dieťa, označené ako R 61,

c) s chemickými látkami a chemickými prípravkami klasifikovanými ako dráždivé látky a prípravky (Xi) uvedené v osobitnom predpise 5) a označené jedným alebo viacerými ďalej uvedenými označeniami špecifického rizika upozorňujúcimi na ich nebezpečné vlastnosti:

1. mimoriadne horľavé, označené ako R 12,
2. môžu spôsobiť senzibilizáciu pri vdýchnutí, označené ako R 42,
3. môžu spôsobiť senzibilizáciu pri kontakte s pokožkou, označené ako R 43,

d) s chemickými látkami a chemickými prípravkami klasifikovanými ako karcinogény kategórií 1 a 2 uvedené v osobitnom predpise, 6)

e) s olovom a jeho zlúčeninami, ktoré sú absorbovateľné ľudským organizmom,

f) s azbestom,

g) pri výrobe humánných a veterinárnych liečiv a prípravkov, ak nie je vylúčená možnosť preniknutia v nich obsiahnutých biologických účinných látok vo významnej miere do organizmu, ako aj práce, pri ktorých je možné vystavenie chemickým faktorom s omamnými a psychotropnými účinkami,

#### 1.4 pri procesoch

a) s rizikom karcinogenity uvedeným v osobitnom predpise, 6)

b) pri výrobe a spracovaní výbušnín a výbušných predmetov a zaobchádzaní s nimi,

c) pri chove zvierat podľa osobitného predpisu,

d) pri zabíjaní zvierat na bitúnku,

e) pri manipulácii so zariadeniami na výrobu, skladovanie alebo používanie stlačených skvapalnených alebo rozpustných plynov,

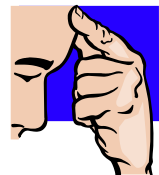
- f) v nedostatočne prevetrávaných nádržiac, cisternách, kadiach a rezervoároch,
- g) pri manipulácii s obalmi, napríklad so sudmi, kanistrami obsahujúcimi chemické látky uvedené v bode 1.3,
- h) s rizikom zrútenia stavieb, konštrukcií,
- i) s nebezpečenstvom vysokého napätia,
- j) pri ktorých nemožno individuálne prispôbovať pracovné tempo dané strojovým zariadením a pri ktorých sa používa odmeňovanie podľa výsledkov,

#### 1.5 ďalej práce

- a) určené ako rizikové v kategóriách 3 a 4 podľa osobitného predpisu,
- b) spojené so zvýšeným rizikom úrazov,
- c) pri dezinfekcii a deratizácii priestorov plynmi,
- d) vo výškach presahujúcich 1,5 m a nad voľnými hlbkami.

## **Zákon NR SR č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce**

**a zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní  
a o zmene a doplnení niektorých zákonov / výňatok /**



Zákon upravuje inšpekciu práce, ktorej prostredníctvom sa presadzuje ochrana zamestnancov pri práci a výkon štátnej správy v oblasti inšpekcie práce, vymedzuje pôsobnosť orgánov štátnej správy v oblasti inšpekcie práce a ich pôsobnosť pri výkone dohľadu podľa osobitného predpisu, ustanovuje práva a povinnosti inšpektora práce a povinnosti fyzickej osoby a právnickej osoby.

## § 2 - Rozsah inšpekcie práce

(1) Inšpekcia práce je

a) dozor nad dodržiavaním

1. pracovnoprávnych predpisov, ktoré upravujú pracovnoprávne vzťahy, najmä ich vznik, zmenu a skončenie, mzdové podmienky a pracovné podmienky zamestnancov vrátane **pracovných podmienok** žien, **mladistvých**, domáckych zamestnancov, osôb so zdravotným postihnutím **a osôb, ktoré nedovršíli 15 rokov veku**,

2. právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, vrátane predpisov upravujúcich faktory pracovného prostredia,

3. právnych predpisov, ktoré upravujú zákaz nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania,

4. záväzkov, ktoré vyplývajú z kolektívnych zmlúv,

b) vyvodzovanie zodpovednosti za porušovanie predpisov uvedených v písmene a) a za porušovanie záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv,

c) poskytovanie bezplatného poradenstva zamestnávateľom, fyzickým osobám, ktoré sú podnikateľmi a nie sú zamestnávateľmi a zamestnancom v rozsahu základných odborných informácií a rád o spôsoboch, ako najúčinnejšie dodržiavať predpisy ustanovené v písmene a).

### **Orgány štátnej správy v oblasti inšpekcie práce**

- Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky
- Národný inšpektorát práce so sídlom v Košiciach.
- Inšpektoráty práce

## § 7 - Inšpektorát práce

(1) Inšpektoráty práce sú orgány štátnej správy. Inšpektoráty práce sú rozpočtové organizácie. Sídla a územné obvody inšpektorátov práce sú zhodné so sídlami a územnými obvody krajov.



### (3) Inšpektorát práce

a) zabezpečuje vykonávanie inšpekcie práce v rozsahu ustanovenom v § 2 ods. 1 a vykonávanie dohľadu podľa osobitného predpisu, najmä dozerá, či požiadavkám ochrany práce zodpovedajú

1. výber, umiestnenie, usporiadanie, používanie, udržiavanie a kontrola pracoviska, pracovného prostredia, pracovných prostriedkov, ochranných prostriedkov, chemických faktorov, fyzikálnych faktorov, biologických faktorov, faktorov ovplyvňujúcich psychickú pracovnú záťaž a sociálnych opatrení a

2. pracovné postupy, pracovný čas, organizácia ochrany práce a systém jej riadenia,

b) vyšetruje príčiny vzniku závažného pracovného úrazu, bezprostrednej hrozby závažnej priemyselnej havárie, závažnej priemyselnej havárie, bezpečnostné, technické a organizačné príčiny profesionálnej otravy, choroby z povolania a ohrozenia chorobou z povolania, vedie ich evidenciu a podľa potreby vyšetruje príčiny vzniku aj ostatných pracovných úrazov,

c) uplatňuje záväzným stanoviskom požiadavky na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci pri povoľovaní a kolaudácii stavieb a ich zmien, ktoré bude zamestnávateľ a fyzická osoba, ktorá je podnikateľom a nie je zamestnávateľom, používať na plnenie svojich úloh,

d) vydáva a odoberá **povolenie na vykonávanie ľahkých prác fyzickou osobou, ktorá nedovršila 15 rokov veku,**



## Prehľad ďalších právnych predpisov

### súvisiacich s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci

- Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 115/2006 Z. z. o minimálnych zdravotných a bezpečnostných požiadavkách na ochranu zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou hluku
- Nariadenie vlády SR č. 247/2006 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci
- Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 269/2006 Z. z. o podrobnostiach o požiadavkách na osvetlenie pri práci
- Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 276/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri práci so zobrazovacími jednotkami
- Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 355/2006 Z. z. o ochrane zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou chemickým faktorom pri práci
- Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 359/2006 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred nepriaznivými účinkami nadmernej fyzickej, psychickej a sensorickej záťaže pri práci
- Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 387/2006 Z. z. o požiadavkách na zaistenie bezpečnostného a zdravotného označenia pri práci
- Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 391/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na pracovisko
- Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 392/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri používaní pracovných prostriedkov
- Nariadenie vlády SR č. 395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov



## Adresár

### Národný inšpektorát práce

Masarykova 10, 041 33 Košice

**Meno štatutára:** Ing. Gabriel Hrabovský, generálny inšpektor práce  
**Kontakt:** telefón 055 / 7979902 (sekretariát),  
fax 055 / 7979904  
[nip@nip.sk](mailto:nip@nip.sk)

### Organizácie riadené Národným inšpektorátom práce:

#### Inšpektorát práce Bratislava

Za kasárňou 1, 832 64 Bratislava

Telefón: 02 / 49251759

Fax: 02 / 49251739

E-mail: [e-podatelna@ipba.sk](mailto:e-podatelna@ipba.sk)

*Hlavný inšpektor práce: Ing. Jozef Čapkovič*

#### Inšpektorát práce Trenčín

Hodžova 36, 911 01 Trenčín

Telefón: 032 / 7441653

Fax: 032 / 7441648

E-mail: [iptn@iptn.sk](mailto:iptn@iptn.sk)

*Hlavný inšpektor práce: Ing. Jaroslav Sabadka*

#### Inšpektorát práce Žilina

Hlavná 2, 010 09 Žilina

Telefón: 041 / 5689494-5

Fax : 041 / 5689494

E-mail: [ip.zilina@ipzilina.sk](mailto:ip.zilina@ipzilina.sk)

*Hlavný inšpektor práce: JUDr. Rudolf Kubica*

#### Inšpektorát práce Prešov

P.O.BOX 12, Konštantínova 6, 080 01

Prešov

Telefón: 051 / 7712693

Fax: 051 / 7713823

E-mail: [ippo@ippo.sk](mailto:ippo@ippo.sk)

*Hlavný inšpektor práce: Ing. Ľubomír Tomečko*

#### Inšpektorát práce Trnava

Jána Bottu 4, 917 01 Trnava

Telefón: 033 / 5521614, 5521614

Fax: 033 / 5521614

E-mail: [iptnava@iptnava.sk](mailto:iptnava@iptnava.sk)

*Hlavný inšpektor práce: Ing. Daniel Ižold*

#### Inšpektorát práce Nitra

Jelenecká cesta 49, 950 38 Nitra

Telefón: 037 / 6933801

Fax : 037 / 7415241

E-mail: [ipnr@ipnitra.sk](mailto:ipnr@ipnitra.sk)

*Hlavný inšpektor práce: Ing. Marián Sulík*

#### Inšpektorát práce Banská Bystrica

Partizánska cesta 98, 974 33 B.Bystrica

Telefón: 048 / 4141741-2

Fax: 048 / 4142108

E-mail: [ipbb@ipbb.sk](mailto:ipbb@ipbb.sk)

*Hlavný inšpektor práce: Mgr. Jozef Rybanský*

#### Inšpektorát práce Košice

Masarykova 10, 040 09

Košice

Telefón: 055 / 6337223-4

Fax: 055 / 6335482

E-mail: [ibke@ipke.sk](mailto:ibke@ipke.sk)

*Hlavný inšpektor práce: Ing. Miroslav Ondruš*

